

LAPORAN PRAKTEK KERJA LAPANGAN
ANALISIS PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. SARI LEMBAH SUBUR PELALAWAN

Disusun dan Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan
Tugas-tugas Akademik dan Memperoleh Gelar Ahli Madya



Oleh

ABDI WIBISONO
00672004836

PROGRAM DIPLOMA III MANAJEMEN PERUSAHAAN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
PEKANBARU
2010

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan dan Manfaat	3
C. Metode Pelaporan.....	4
D. Sistematika Penulisan.....	5
 BAB II TELAAH PUSTAKA	
A. Pengertian Tenaga Kerja	7
B. Pengertian Produktifitas	8
C. Tingkat Produktifitas.....	9
D. Sumber-Sumber Produktifitas	10
E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas.....	11
F. Usaha-Usaha untuk Meningkatkan Produktifitas.....	13
G. Pandangan Islam Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja.....	16
 BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Perusahaan.....	19
B. Visi Dan Misi Perusahaan	19
C. Aktivitas Perusahaan	20
D. Struktur Organisasi.....	25
 BAB VI HASIL PELAPORAN	

A.	Analisis Produktifitas Tenaga Kerja	27
B.	Kompensasi	28
C.	Pendidikan dan Pelatihan	29
D.	Lingkungan Kerja Karyawan	31
E.	Fasilitas Pendukung untuk Karyawan	33
F.	Faktor yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Produktif	35
G.	Faktor yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Tidak Produktif	35
 BAB V PENUTUP		
A.	Kesimpulan	37
B.	Saran.....	38

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada umumnya setiap perusahaan yang didirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan, di masa mendatang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, berarti juga memperhatikan dan berusaha menjamin serta mempertahankan tenaga kerja yang bekerja.

Tenaga kerja sebagai faktor produksi, memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Hampir seluruh kegiatan yang ada di dalam perusahaan selalu memakai tenaga kerja, meskipun dalam jumlah yang berbeda-beda dari satu bagian kebagian yang lain.

Bagi suatu perusahaan, masalah usahanya sangat tergantung dari hasil kerja tenaga kerja di perusahaan itu. Oleh karena itu, perusahaan harus mendorong tenaga kerjanya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja.

Produktifitas tenaga kerja yang tinggi mencerminkan keadaan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi untuk bekerja. Namun apabila terjadi ketidaksesuaian antara jumlah kerja yang akan dilakukan dengan pengadaan tenaga kerja akan menyebabkan karyawan sering bekerja lembur dan akhirnya jumlah jam kerja mereka sudah tidak sesuai dengan yang seharusnya.

Produktifitas tenaga kerja disebut juga hasil yang dicapai oleh tenaga kerja di dalam perusahaan. Hal tersebut merupakan salah satu faktor yang sangat vital untuk keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya. Oleh sebab itu maka

perusahaan harus lebih memperhatikan dan terus perlu mendorong tenaga kerjanya melaksanakan pekerjaan secara efektivitas dan efisien dan mendapatkan hasil pekerjaan secara maksimal. Perusahaan hendaknya juga meningkatkan semangat dan kegairahan kerja agar produktifitas tenaga kerja dapat meningkat.

PT. Sari Lembah Subur Pelalawan adalah suatu perusahaan yang bergerak di dalam pengelolaan kelapa sawit. Bidang usaha pengelolaan kelapa sawit ini didirikan sesuai dengan adanya kebutuhan untuk pengelolaan Tandan Buah Segar (TBS).

Untuk lebih jelas di bawah ini akan penulis gambarkan dalam bentuk tabel 1 tentang jumlah tenaga kerja. Rencana produksi, realisasi produksi dan produktifitas tenaga kerja pada PT. Sari Lembah Subur Pelalawan pada lima tahun terakhir.

Tabel 1 : Jumlah Tenaga kerja, rencana produksi, realisasi produksi dan Produktifitas tenaga kerja pada Pt. Sari Lembah Subur Pelalawan tahun 2004-2008

Tahun	Jumlah tenaga kerja	Rencana produksi (Kg)	Realisasi produksi (Kg)	Persentase Realisasi Produksi (%)	produktifitas tenaga kerja /orang/kg/tahun
2004	76	60.000.000	40.447.240	67.41	532.200
2005	87	65.000.000	43.426.510	66.81	499.155
2006	98	64.000.000	55.466.310	86.67	565.982
2007	101	70.000.000	54.085.710	77.27	535.502
2008	112	70.000.000	53.889.770	76.99	481.158

Sumber : PT. Sari Lembah Subur Tahun 2008

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa tingkat produktifitas tenaga kerja bagian produksi perorang pertahun selama lima tahun terakhir cenderung berfluktuasi. Demikian juga terlihat pada jumlah realisasi perusahaan tersebut. Jika terlihat dari produktifitas tenaga kerja pada tahun 2004 mencapai 532.200 kg/ orang/ tahun, pada

tahun 2005 terjadi penurunan produktifitas sebesar 499.155 kg/orang/tahun, kemudian tahun 2006 terjadi peningkatan produktifitas sebesar 565.982 kg/orang/tahun, tetapi produktifitas mengalami penurunan menjadi 535.502 kg/orang/tahun, dan pada tahun 2008 produktifitas mengalami penurunan kembali menjadi sebesar 418.158 kg/orang/tahun.

Melihat perkembangan produksi dan produktifitas tenaga kerja yang mengalami penurunan di hampir setiap tahunnya, maka pihak perusahaan harus memperhatikan masalah ini dengan sebaik-baiknya, karena apabila masalah ini tidak teratasi dengan baik maka berakibat buruk pada perusahaan tersebut. Berdasarkan dari pengamatan yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk membahas mengenai produktifitas tenaga kerja ini yang di setiap tahunnya hampir selalu mengalami penurunan. Dengan inilah penulis mengadakan serangkaian pengamatan dengan judul laporan : **"ANALISIS PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SARI LEMBAH SUBUR PELALAWAN"**.

B. Tujuan Dan Manfaat Penulisn

1. Tujuan penulisan adalah :

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja bagian produksi pada PT.Sari Lembah Subur Pelalawan.
- b. Untuk mengetahui kebijaksanaan perusahaan dalam meningkatkan produktifitas tenaga kerja bagian produksi.

2. Manfaat penulisan adalah

- a. Memberikan sumbangan pemikiran dan informasi serta saran-saran bagi perusahaan dalam melaksanakan kebijaksanaan guna meningkatkan produktifitas.

- b. Sebagai bahan telahan bagi pihak yang akan melakukan pengamatan lebih lanjut di masa yang akan datang.
- c. Untuk memenuhi syarat study akhir program Diploma III Manajemen Perusahaan.

C. Metode Penulisan

1. Lokasi dan Waktu Penulisan

Penulis mengadakan pengamatan langsung pada PT. Sari Lembah Subur Pelalawan. Pelaporan ini dilakukan pada awal Juli sampai akhir Agustus 2008 pada PT. Sari Lembah Subur Pelalawan

2. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari pihak lokasi penelitian yang dilakukan dengan wawancara.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang penulis terima dalam bentuk yang sudah jadi dari perusahaan dan merupakan data pendukung dari data-data yang sudah ada.

3. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data dalam pelaporan ini adalah :

- a. Wawancara (*Interview*), yaitu penulis mengadakan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang ada hubungannya dengan pelaporan ini.
- b. Pengamatan (*Observation*), yaitu penulis mengadakan pengamatan langsung pada PT. Sari Lembah Subur Pelalawan.mengenai sistem dan kualitas pelayanan perusahaan.

4. Analisis Data

Analisis data yang penulis gunakan dalam pelaporan ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu memaparkan atau menggambarkan keadaan suatu perusahaan dengan mengumpulkan data-data yang diperlukan mengenai kualitas pelayanan dan menganalisa data tersebut untuk memperoleh kesimpulan berdasarkan teori-teori yang mendukung pelaporan ini.

D. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan laporan ini penulis membaginya menjadi beberapa bab dan masing-masing bab terdiri dari sub bab dengan uraian sebagai berikut

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini penulis menjelaskan mengenai latar belakang, tujuan dan manfaat pelaporan, metode penulisan serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang pengertian tenaga kerja, pengertian produktifitas, tingkat produktifitas, sumber-sumber produktifitas, usaha-usaha untuk meningkatkan produktifitas, faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas, pandangan islam terhadap produktifitas tenaga kerja.

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan, aktivitas perusahaan, serta visi dan misi perusahaan.

BAB IV : HASIL PELAPORAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai hasil pengamatan dan pembahasan masalah.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan dan saran yang diperoleh dari penelitian yang dapat bermanfaat.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Tenaga Kerja

tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Suma'mur (1996: 48) agar seorang tenaga kerja dapat terjamin keadaan kesehatan dan produktifitas kerjanya, perlu keseimbangan dari faktor: beban kerja, beban tambahan akibat dari lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Filosofi dan spirit tentang produktifitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktifitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang (Sedarmayanti, 2001: 56).

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri untuk menangani beban kerjanya. Sebagai tambahan dari beban kerja langsung ini, suatu pekerjaan biasanya dilakukan dalam suatu lingkungan atau suatu situasi yang akan menjadi beban tambahan pada jasmani dan rohani tenaga kerja tersebut, seperti faktor lingkungan fisik, biokimia, biologi, ergonomi dan psikologi. Kemampuan kerja seseorang juga berbeda-beda tergantung pada keterampilan, pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki, serta kesehatan jasmani dan rohani (Suma'mur, 1996: 8-9).

B. Pengertian Produktifitas

Produktifitas tenaga kerja yang tinggi merupakan tujuan utama perusahaan, terutama untuk perusahaan yang bergerak pada bidang industri pengelolaan. Secara umum produktifitas mengandung pengertian antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Produktifitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja perusahaan persatuan waktu. (**Rivianto, 1996 : 15**)

Produktifitas adalah rasio antara keluaran (output) dan masukan (input) yang bernilai, misalnya efisiensi dan efektifitas sumber daya yang tersedia yaitu kepegawaian, mesin, bahan, modal, fasilitas. Energi dan waktu untuk mencapai keluaran yang bernilai. (**Timple,2000 : 107**)

Produktifitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah karyawan, modal, tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. (**Swastha,1998 : 281**)

Produktifitas adalah ukuran samapi sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. (**Tsinawati, 2005 : 183**)

Produktifitas merupakan suatu ukuran sejauh mana sumber-sumber daya digabungkan dengan baik dapat mewujudkan hasil-hasil tertentu yang diinginkan. (**Lisdarto, 2001 : 1**)

Dari pengertian Produktifitas di atas, dapatlah dikatakan bahwa Produktifitas harus ada disetiap fungsi atau bagian dalam perusahaan atau operasi. Juga dapat

diketahui bahwa faktor Produktifitas manusia memiliki peranan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Dalam hal ini Produktifitas merupakan salah satu tolak ukur apakah para tenaga kerja tersebut menggunakan waktu secara efisien, sehingga dapat menghasilkan suatu produk sesuai dengan rencana.

C. Tingkat Produktifitas

Tingkat Produktifitas biasanya diukur dengan berpedoman pada suatu indeks Produktifitas. Dimana pengukur indeks Produktifitas pada perusahaan adalah untuk menganalisa dan melakukan efisiensi produksi sebagai penentuan target atau tujuan nyata dari perusahaan.

Pengukuran Produktifitas dapat dilakukan untuk setiap masukan secara terpisah atau secara total untuk keseluruhan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran. Pengukuran Produktifitas untuk suatu masukan pada suatu saat disebut dengan pengukuran Produktifitas persial, sedangkan pengukuran Produktifitas untuk seluruh masukan pada suatu saat disebut dengan pengukuran Produktifitas total.

Menurut Siningan, yang menyatakan bahwa tingkat Produktifitas tenaga kerja ini biasanya didasarkan waktu penyelesaian. Dengan demikian Produktifitas tenaga kerja dapat diukur dari output barang ataupun jasa dalam jam kerja perorangan tertentu yang dapat dirumuskan . (**Siningan, 2005 : 23**)

$$\text{Produktifitas} = \frac{\text{Jumlah Keluaran (output)}}{\text{Jumlah Masukkan (input)}}$$

Dimana : output = jumlah produksi

Input = jumlah karyawan

Sedangkan Produktifitas kerja adalah =

$$\text{Produktifitas kerja} = \frac{\text{Volume produksi}}{\text{Jam waktu kerja}}$$

Berdasarkan rumusan tersebut di atas maka Produktifitas tenaga kerja dapat berkurang apabila :

- a. Volume produksi berkurang sedangkan penggunaan waktu kerjanya sama.
- b. Volume produksi tetap sedangkan penggunaan jam kerja berkurang atau lebih kecil.

Sedangkan Produktifitas dinyatakan meningkat apabila :

- a. Volume produksi bertambah sedangkan penggunaan waktu berkerja sama atau tetap.
- b. Volume produksi tetap, sedangkan jumlah waktu berkurang.

D. Sumber-Sumber Produktifitas

Manusia sebagai tenaga kerja untuk tetap produktif harus mampu mendayagunakan sumberdaya tenaga kerja, baik yang terdapat pada dirinya maupun lingkungan sekitarnya. Adapun sumber Produktifitas yaitu :

1. Penggunaan Pikiran

Produktifitas dikatakan tinggi jika untuk memperoleh yang maksimal dipergunakan cara yang saling mudah dan tidak memerlukan banyak pikiran yang rumit dan sulit.

2. Penggunaan Tenaga Jasmani Dan Fisik

Produktifitas dikatakan tinggi apabila di dalam mengerjakan sesuatu diperoleh hasil yang jumlahnya terbanyak dan mutu terbaik, tidak banyak dipergunakan tenaga

jasmani dan fisik yang melelahkan. Sebaiknya Produktifitas dikatakan rendah apabila dikaitkan dengan banyak mempergunakan tenaga kerja jasmani atau fisik, sedangkan hasilnya sedikit.

3. Penggunaan Waktu

Produktifitas dari segi penggunaan waktu. Berkenaan dengan cepat atau lambatnya pencapaian suatu hasil dalam kerja. Jika untuk mencapai hasil tertentu diperlukan waktu yang singkat, ini berarti Produktifitas kerja mengalami kenaikan yang tinggi.

4. Penggunaan Ruang

Suatu pekerjaan dikatakan produktif apabila ruang yang luas, sehingga tidak memerlukan mobilitas yang jauh. Pemakai ruang yang luas, akan memperpanjang jarak yang harus ditempuh tenaga dalam mewujudkan kerjasama dengan orang lain dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

5. Penggunaan Material Atau Bahan Ruang

Suatu bentuk pekerjaan dikatakan produktif apabila penggunaan material atau bahan baku dan peralatan tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal, tanpa mengurangi hasil yang dicapai. (**J. Ravianto, 1996 : 19**)

E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas

Setiap usaha selalu ada kecenderungan untuk meningkatkan Produktifitas tenaga kerja sekalipun alternatif yang dipakai berbeda-beda. Oleh karena itu, perusahaan akan selalu berusaha agar Produktifitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dan ini diperlukan pengamatan akan faktor-faktor yang mempengaruhi Produktifitas, semangat dan kegairahan kerja.

Dengan terpenuhinya faktor-faktor yang dapat menciptakan semangat kerja para pekerja tersebut, maka pekerja akan terpuaskan kebutuhan-kebutuhannya, sehingga mereka akan berusaha untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Untuk dapat meningkatkan Produktifitas kerja karyawan, maka perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong semangat dan kegairahan kerja tenaga kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi turun naiknya Produktifitas karyawan adalah :

1. Lingkungan kerja
2. Proses seleksi
3. Pengawasan kerja
4. Kepemimpinan
5. Kompensasi
6. Disiplin kerja
7. Pendidikan dan pelatihan
8. Absensi kerja
9. Fasilitas kerja
10. Tingkat perputaran karyawan
11. Beban kerja (**Nitisemito, 1996 : 173**)

Menurut Ravianto faktor-faktor yang mempengaruhi Produktifitas tenaga kerja tersebut adalah :

1. Pendidikan dan latihan untuk karyawan
2. Keterampilan karyawan itu sendiri

3. Disiplin
4. Sikap dan etika kerja
5. Motivasi
6. Tingkat kompensasi
7. Lingkungan dan iklim kerja
8. Gizi dan kesehatan
9. Sarana produksi
10. Teknologi
11. Manajemen
12. Kesempatan berprestasi (**Ravianto, 1996 : 20**)

F. Usaha-Usaha untuk Meningkatkan Produktifitas

Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan Produktifitas kerja karyawan. Produktifitas yang tinggi akan dapat dicapai apabila faktor-faktor yang mempengaruhi Produktifitas itu selalu dipenuhi.

Tujuan kunci yang ditetapkan untuk mencapai Produktifitas dan kreativitas yang tinggi, yaitu :

1. Keahlian manajemen yang bertanggung jawab
2. Kepemimpinan yang luar biasa
3. Kesederhanaan organisasi dan operasional
4. Kepegawaian yang efektif
5. Tugas yang menantang
6. Perencanaan dan pengendalian tujuan
7. Pelatihan manajerial khusus (**Timple, 2000 : 106**)

Teori manajemen yang ilmiah menyatakan bahwa pendekatan terhadap tenaga kerja harus diukur secara ilmiah, prestasinya diteliti secermat mungkin dan disiplin kerja diberlakukan secara ketat, para dianggap sebagai pemalas, yang selalu harus diperintah, mereka selalu mengharapkan imbalan gaji, tidak ada pengorbanan tanpa imbalan, demikian pandangan mereka.

Untuk itu di bawah ini akan diberikan beberapa cara bagaimana meningkatkan semangat dan kegairahan kerja , baik yang bersifat material maupun non material, yaitu :

6. Gaji yang cukup
7. Memperhatikan kebutuhan rohani
8. Sekali-kali perlu diciptakan suasana santai
9. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
10. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
11. Berikan kesempatan pada mereka untuk maju
12. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
13. Usahakan karyawan mempunyai loyalitas
14. Sekali-kali karyawan perlu diajak berunding
15. Pemberian inisiatif yang terarah
16. Pemberian fasilitas yang menyenangkan (**Nitisenmito, 1996 : 70**)

Jadi apabila Produktifitas kerja ditingkatkan kemampuan kerja akan menghasilkan suatu produk yang dapat ditingkatkan. Peningkatan Produktifitas kerja ini dimaksudkan untuk memperoleh hasil yang optimal bagi perusahaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktifitas kerja tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.. (**Hasibuan, 2001 : 118**).

2. Pendidikan Dan Latihan

Pendidikan dan latihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju ke era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pendidikan dan pelatihan ini tidak dapat diabaikan saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat.

Pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja, terutama bagi perusahaan-perusahaan yang baru menerima tenaga kerja maupun perusahaan yang akan melakukan mutasi dan promosi terhadap tenaga kerja.

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut.

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Sedangkan pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh aktifitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau

yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak. (**Sastrohardiwiryo, 2005 : 199**)

Pendidikan merupakan suatu pembinaan dalam pelaksanaan proses pengembangan manusia, dimana manusia itu belajar untuk berfikir sendiri dan mendorong tentang perkembangan kemampuan dasar yang apa adanya, sedangkan pengertian latihan adalah pembinaan kecakapan dan kemahiran dalam melaksanakan tugas. (**Flippo, 1997 : 145**).

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dari pada tenaga kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap kegiatan perusahaan. Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. (**sedarmayanti, 1996 : 1**)

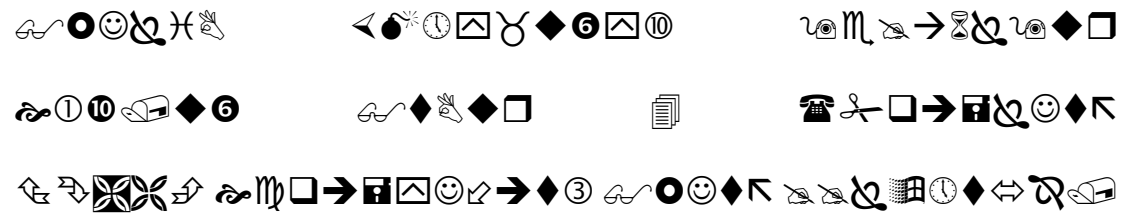
Secara umum lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan ini akan merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan kegiatan sehari-hari. (**Ahyari, 1999 : 147**).

G. Pandangan Islam Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja

1. *Ash-Shaleh* (Baik dan Bermanfaat)

Islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individual maupun kelompok.

Firman Allah dalam Al-Qur'an Surat (Al-An'am: 132)



Artinya : “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan”.

Ini adalah pesan iman yang membawa manusia kepada orientasi nilai dan kualitas. Al-Qur'an menggandengkan iman dengan amal soleh sebanyak 77 kali. Pekerjaan yang setandar adalah pekerjaan yang bermanfaat bagi individu dan masyarakat, secara material dan moral-spiritual. Tolok ukurnya adalah pesan syariah yang semata-mata merupakan rahmat bagi manusia. Jika tidak diketahui adanya pesan khusus dari agama, maka seseorang harus memperhatikan pengakuan umum bahwa sesuatu itu bermanfaat, dan berkonsultasi kepada orang yang lebih tahu. Jika hal inipun tidak dilakukan, minimal kembali kepada pertimbangan akal sehat yang didukung secara nurani yang sejuk, lebih-lebih jika dilakukan melalui media shalat meminta petunjuk (*Istikharah*). Dengan prosedur ini, seorang muslim tidak perlu bingung atau ragu dalam memilih suatu pekerjaan.

2. *Al-Itqan* (Kemantapan atau *perfectness*)

Kualitas kerja yang *itqan* atau *perfect* merupakan sifat pekerjaan Tuhan (baca: Rabbani), kemudian menjadi kualitas pekerjaan yang islami

Firman Allah dalam Al-Qur'an Surat (An-Naml: 88).



Artinya : “Dan kamu lihat gunung-gunung itu, kamu sangka dia tetap di tempatnya, padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (Begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu; Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Rahmat Allah telah dijanjikan bagi setiap orang yang bekerja secara *itqan*, yakni mencapai estándar ideal secara teknis. Untuk itu, diperlukan dukungan pengetahuan dan *skill* yang optimal. Dalam konteks ini, Islam mewajibkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih. Suatu keteerampilan yang sudah dimiliki dapat saja hilang, akibat meninggalkan latihan, padahal manfaatnya besar untuk masyarakat. Karena itu, melepas atau menterlantarkan keterampilan tersebut termasuk perbuatan dosa. Konsep *itqan*

memberikan penilaian lebih terhadap hasil pekerjaan yang sedikit atau terbatas, tetapi berkualitas, daripada *output* yang banyak, tetapi kurang bermutu.

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Sari Lembah Subur didirikan pada tahun 1987, sedangkan pabrik mulai beroperasi bulan September 1992, yang terletak di Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau.

PT. Sari Lembah Subur adalah anak perusahaan dari PT. Astra Agro Lestari Tbk, yang bergerak dalam bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. PT. Sari Lembah Subur adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit PBSN (perusahaan besar swasta nasional) yang memiliki Pir Trans.

Perkebunan kelapa sawit PT. Sari Lembah Subur -1 terdiri dari kebun PT. Sari lembah Subur -1 pola pir trans terdiri dari beberapa sp-1 sampai sp 9 ac, dan PT. Sari Lembar Subur -2 pola PBSN perkebunan PT. Sari Lembah Subur -1 seluas 10.000 ha yang terdiri dari plasma 8000 ha dan inti 2000 ha mulai tahun 1987 pabrik pengelolaan dengan kapasitas 30 ton/jam. PT. Sari Lembah Subur -2 adalah perkebunan pola PBSN murni seluas 15.000 ha dan terealisasi 5000 ha.

B. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Berusaha menjadi perusahaan agribisnis (Perkebunan) yang paling produktif dan inovatif didunia.

2. Misi

Berusaha menjadi panutan bagi perusahaan lain dan bisa memberikan kontribusi terhadap perkembangan dan kemakmuran bangsa dan Negara.

C. Aktifitas Perusahaan

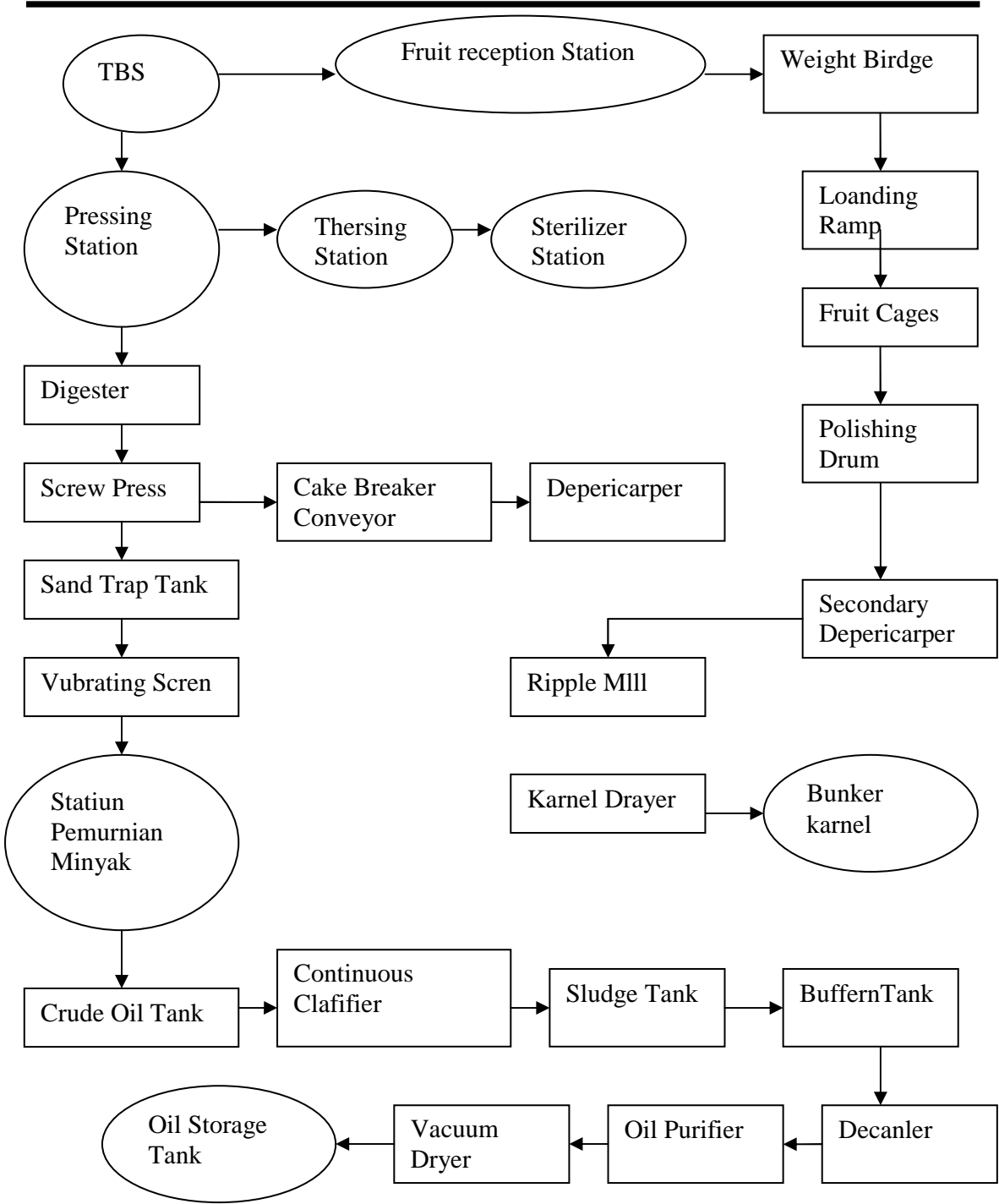
Aktifitas perusahaan merupakan kegiatan yang terjadi di dalam maupun di luar perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kelancaran jalannya perusahaan.

Dengan aktifitas perusahaan yang lancar diharapkan dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien dalam mencapai hasil optimal.

PT. Sari Lembah Subur adalah sebuah perusahaan yang memiliki jenis usaha industri perkebunan kelapa sawait pendapatan perusahaan ini diperoleh dari hasil penjualan bahan baku berupa kelapa sawait. Perusahaan ini melakukan penjualan secara tunai dan secara kredit. Apabila terjadi transaksi penjualan sawit harus melalui kesepakatan kontrak kerja, antara perusahaan dengan pembelian.

Sistem penjualan yang dilakukan PT. Sari Lembah Subur dilakukan oleh bagian penjualan yaitu dengan cara mencari pembeli atau pelanggan dan melakukan negosiasi pada pembeli. Adapun sistem penagihan secara tunai dapat dilakukan bagian keuangan langsung menerima uang dari pembeli atau pelanggan. Dan penjualan secara kredit dapat ditagih setiap tanggal jatuh tempo.

Gambar I
BAGAN PROSES PRODUKSI KELAPA SAWIT
PT. SARI LEMBAH SUBUR PELALAWAN



Jika dilihat dari gambar I tersebut maka ringkasan tahap-tahap proses pengolahan akan diuraikan sebagai berikut :

1. *Fruit Reception Station*

Stasiun penerimaan buah berfungsi sebagai tempat penerimaan TBS dari kebun sebelum buah diolah. Stasiun penerimaan ini meliputi tiga unit peralatan yaitu :

2. *Weight Bridge (Jembatan Timbangan)*

Setelah Tandan Buah Segar (TBS) atau disebut juga kelapa sawit yang diangkut oleh truk dari lapangan tiba di pabrik, maka segera dilakukan penimbangan buah pada jembatan yang bertujuan, yaitu :

- Untuk mengetahui jumlah panen setiap hari.
- Untuk mendapat menghitung rendemen minyak dan karnel yang dihasilkan.
- Untuk mengetahui berat netto TBS yang diolah adalah (berat truk yang bermuatan dikurangi berat truk yang tidak bermuatan).

3. *Loading Ramp*

Loading Ramp adalah tempat penerimaan buah di dalam pabrik. Sebelum TBS diterima terlebih dahulu dilakukan sortasi atau control panen, yang bertujuan untuk mengawasi dan menyeleksi serta mengathui kualitas TBS yang dipanen dari kebun. Pelaksana sortasi panen dilakukan secara acak dengan jalan mengambil control yang berondolannya telah lepas dari janjangnya, kemudian mengklasifikasikan TBS beberapa fraksi dan kriteria yang telah ditentukan.

Kegunaan dari *loading Ramp* adalah :

- ✓ Tempat penerimaan dan pensortiran TBS.

- ✓ Mengurangi kadar kotoran TBS seperti : pasir, batu, kelopak buah dan lain-lain
- ✓ Memudahkan pengisian TBS ke dalam lori buah.

4. *Fruit Cages* (**LORI BUSH**)

TBS yang dituangkan ke dalam *Loading Ramp* selanjutnya diisikan ke dalam lori-lori yang berkapasiti 3,5 atau 5 ton TBS dengan system *Hidrolik* (membuka dan menutup pintu *Loading Ramp* digerakkan dengan elektro motor) . Lori terbuat dari besi plat dan mempunyai lubang-lubang kecil yang berfungsi untuk pemerataan distribusi system ke dalam TBS dan pengeluaran air . Lori-lori berfungsi :

- Alat angkut TBS
- Alat untuk merebus TBS
- Alat ukur TBS

Dengan bantuan transfer lori-lori yang telah berisi TBS dipindahkan ke jalur *Sterilizer* dan kemudian ditarik oleh *Capstan* dengan menggunakan tali dan selanjutnya dimasukkan ke dalam *Sterilizer* untuk proses perebusan.

5. *Sterilizer*

Dalam *sterilizer* dilaksanakan perebusan dengan mengalirkan uap panas dari *back pressure* (BPV) selama kurang lebih 90 menit pada tekanan 2,5 -3,5 kg/cm² dengan suhu uap panas 120-150 °C. Perebusan yang terlalu lama dapat menyebabkan penurunan kadar minyak dan pemucatan minyak. Sebaiknya perebusan yang terlalu cepat menyebabkan semakin banyak buah yang tidak lepas dari tandanya.

Tujuan dari perebusan TBS kelapa sawit adalah sebagai berikut :

- a. Menon-aktifkan enzim

Di dalam buah yang telah dipanen terdapat *enzim lipase* dan *oksidase* yang tetap bekerja pada buah sebelum enzim itu dinon-aktifkan, aktifitasnya dengan melaksanakan pemanasan. Salah satu usaha pemanasan yang dilakukan adalah proses perebusan, pada suhu 50 °C. Aktifitas enzim tersebut sudah tidak aktif lagi.

b. Pemecahan *emulasi*

Perubahan dari fase emulasi menjadi minyak dapat terjadi dengan bantuan pemanasan yang menyambungkan fraksi yang memiliki polaritas yang sama dengan berdekatan, sehingga minyak air masing-masing terpisah.

c. Melapaskan buah dari *spiklet*.

Buah dapat terlepas dari spiklet melalui cara *hidrolisa heisellulosa* dan *pectin* yang terdapat dipangkal buah. Reaksi *hidrolisa hemisellulosa* dan *pectin* dapat terjadi dalam ketel yang dipercepat dengan cara pemanasan. Namun *hidrilisi pectin* ketel tidak seluruhnya menyebabkan pelepasan buah, oleh karena itu perlu dilanjutkan dengan proses pemipilan (*theresung*).

d. Melepaskan berat dan biji

Penetrasi uap yang cukup baik akan membantu proses pemisahan serat *pericarp* dan biji yang dipercepat dengan proses *hidrolis*.

e. Membantu proses pelepasan inti dari cangkang

Perebusan sempurna akan menghasilkan penurunan kadar air biji hingga 15 %. Kadar ini akan menyebabkan inti surut, sedangkan tempurung tetap, maka terjadi inti yang lekang dari cangkang.

6. *Theresing Station* (Stasiun Penebahan)

Stasiun penebahan atau banting merupakan stasiun yang berfungsi untuk memisahkan berondolan buah, sehingga lepas dari tandan atau janjang dengan cara bantingan-banting berputar yang dinamai “ *Rotary Drum Theresing* “. Lori yang keluar dari *sterilizer* ditarik oleh *capstan* dan diangkut dengan menggunakan *Hoisting Crane* untuk dituangkan kedalam *Fruit Hopper* yang selanjutnya Tandan Buah Rebus (TBR) akan masuk ke dalam *Thresher* secara perlahan-lahan dengan teratur.

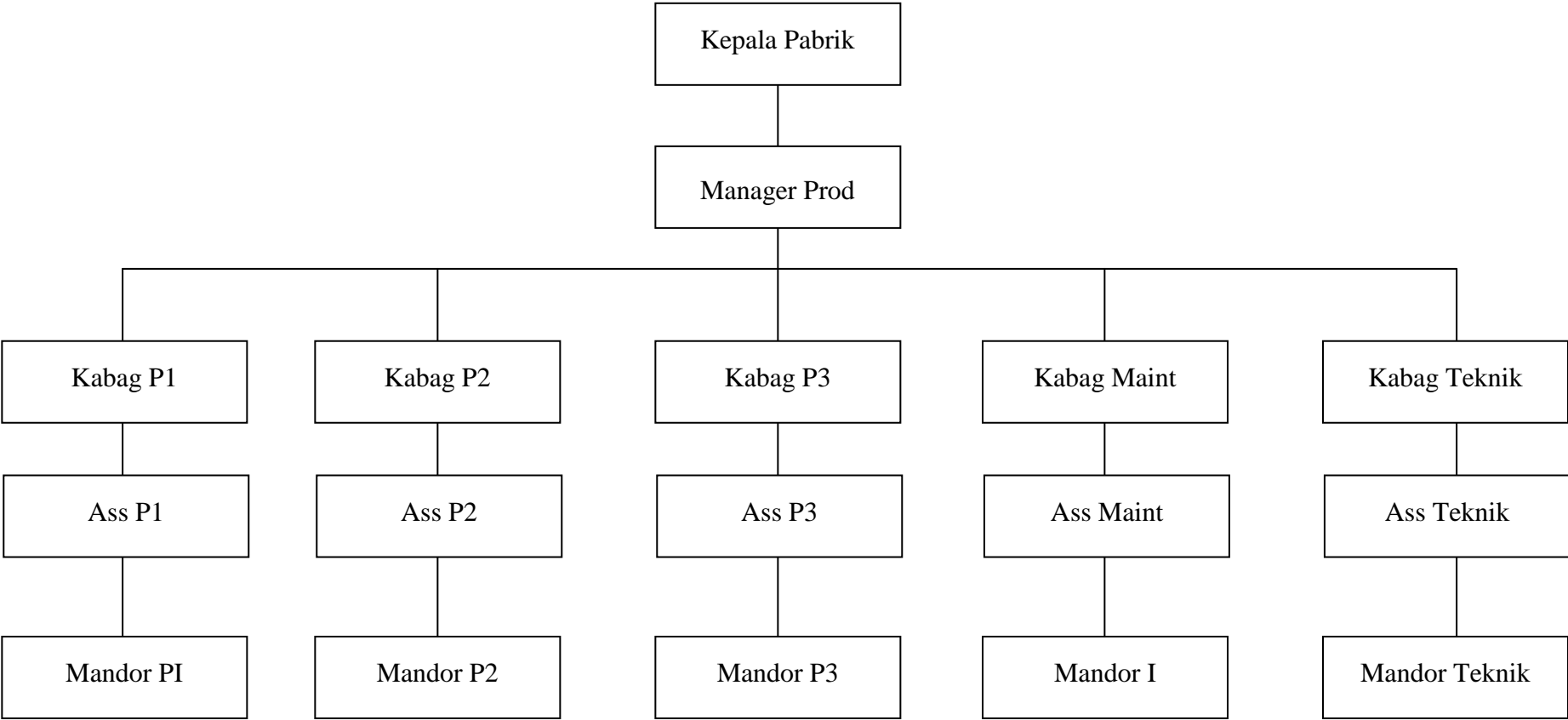
Akibat putaran *Thresher* menyebabkan terbantingnya buah pada dinding *Rotary Drum*, sehingga buah terpisah dari janjang dengan gaya *sentrifugal*. Buah jatuh pada *Conveyor Bellow Thresher* selanjutnya diteruskan ke *Fruit elevator* untuk dinaikkan ke *Top Cross Conveyor* yang kemudian masuk ke dalam *digester*.

Sedangkan janjangan kosong yang sudah tidak mengandung buah di bawah ke *Horizontal Empty Bunch* yang selanjutnya dibakar ke *Incenerator* sampai abu dapat digunakan sebagai bahan bakar, bahan mulasa atau penutupan tanah dan pupuk untuk menambah kesuburan tanah karena mengandung kalsium dalam jumlah yang cukup besar (sebagai pupuk kalsium).

D. Struktur Organisasi

Salah satu faktor yang mempengaruhi kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan adalah struktur organisasi, karena struktur organisasi akan memberikan informasi wewenang dan tanggung jawab serta kepada siapa pertanggung jawaban tugas yang dilimpahkan kepadanya. Selain itu struktur organisasi yang memberikan informasi kepada pihak luar tentang pengendalian organisasi yang memberikan informasi kepada pihak luar tentang pengendalian intern perusahaan, baik atau tidaknya struktur organisasi perusahaan akan mempengaruhi dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

Gambar II
Struktur Organisasi Bag. Produksi
PT. Sari Lembah Subur Pelalawan



Sumber : PT. Sari Lembah Subur

BAB IV

HASIL PELAPORAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Produktifitas Tenaga Kerja Bagian Produksi

Produktifitas tenaga kerja memiliki peranan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Semakin tinggi tingkat produktifitas tenaga kerja, maka semakin tinggi pula produktifitas kerja yang dihasilkan, dan tingkat keuntungan perusahaan juga akan meningkat.

Produktifitas merupakan salah satu diantara konsep-konsep awal dalam manajemen pada sebuah perusahaan, terutama semua faktor yang berhubungan dengan PT. Sari Lembah Subur Pelalawan, menentukan cara yang efisien, agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dilakukan, kemudian memelihara para pekerja dengan sebuah sistem tersendiri, yaitu dengan memperhatikan semua kebutuhan-kebutuhan karyawan yang harus segera dipenuhi. Itu semua dilakukan agar karyawan termotifasi untuk bekerja dalam perusahaan. Karena makin banyak karyawan yang menghasilkan *output* makin banyak penghasilan perusahaan, sehingga laba perusahaan meningkat. Manajer juga harus lebih memahami pekerjaan yang harus dilaksanakan, dibanding dengan para karyawan biasa. Karena manajer merupakan pimpinan dalam sebuah perusahaan, dan segala tingkah lakunya dapat mempengaruhi karyawannya.

Dengan demikian, kebutuhan pada setiap organisasi harus dipenuhi, sehingga mampu memberi dorongan kepada pegawai untuk meningkatkan

kinerjanya. Produktifitas merupakan suatu ukuran sejauh mana sumber-sumber daya digabungkan dengan baik dapat mewujudkan hasil-hasil tertentu yang diinginkan.

Untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja karyawan PT. Sari Lembah Subur Pelalawan telah memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja tersebut yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut PT. Sari Lembah Subur Pelalawan sendiri, cara ini untuk memotivasi kerja karyawan agar mencapai hasil yang baik, sehingga menjadikan tnaga kerja yang produktif. Perusahaan memberikan penghargaan berupa piagam, barang, uang, dan lain-lain. Pemberian merupakan sebagai suatu tanda kesuksesan yang diraih, yang merupakan suatu sarana untuk membangkitkan semangat dan keinginan seseorang untuk memperoleh peenghargaan tersebut.

Di bawah ini merupakan bentuk Kompensasi yang diberikan oleh PT. Sari Lembah Subur Pelalawan kepada karyawannya:

a. Gaji/Upah

Pemberian gaji yang sesuai dengan kemampuan, dalam artian gaji karyawan PT. Sari Lembah Subur di atas UMR.

Berikut data gaji karyawan PT. Sari Lembah Subur

Pekerjaan	Upah
Karyawan Tetap	Gaji pokok di atas 1,5 juta / bulan
BHL	70000/Hari

b. Premi

Premi diberikan karyawan tetap sebesar 300 Ribu

c. Tunjangan hari tua (JAMSOSTEK)

Perusahaan juga memberikan Jamsostek akhir kerja kepada karyawan setelah selesai bekerja pada PT. Sari Lembah Subur

d. Tunjangan kesehatan (ASKES)

e. Tunjangan hari raya (THR)

Tunjangan hari raya (THR) juga diberikan kepada semua karyawan pada saat akan tiba Hari Raya Idul Fitri

f. Tunjangan BBM (untuk di lapangan)

g. Tunjangan fasilitas tempat tinggal

h. Tunjangan berdasarkan lama kerja

Besar tunjangan berdasarkan lama kerja, tergantung dari lamanya karyawan itu bekerja. Walaupun kedudukannya karyawan itu tinggi, tetapi belum lama bekerja, maka tunjangan yang didapatkannya sedikit dibandingkan dengan jumlah tunjangan di bawah jabatannya, tetapi sudah lama bekerja di perusahaan tersebut.

2. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan latihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju ke era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pendidikan dan pelatihan ini tidak dapat diabaikan saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat. Pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja, terutama bagi perusahaan-perusahaan yang baru menerima

tenaga kerja maupun perusahaan yang akan melakukan mutasi dan promosi terhadap tenaga kerja.

Selain dapat meningkatkan keterampilan, dan kemampuan karyawan yang diikuti dengan peningkatan disiplin kerja yang menghasilkan karyawan yang lebih produktif dan profesional dalam menangani pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan perusahaan untuk meningkatkan pendidikan dan latihan, PT. Sari Lembah Subur Pelalawan mempunyai program dan sarana antara lain:

a. Learning Institute

Fasilitas ini merupakan salah satu institute yang mempersiapkan sumberdaya karyawan, yang dapat distandarisasikan dengan skala internasional. Melalui learning institute, diharapkan akan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan karyawan. Disini, karyawan dilatih untuk berbahasa inggris, computer, dan hal-hal yang berkaitan dengan kerja karyawan di PT. Sari Lembah Subur Pelalawan, sehingga prestasi kerjanya semakin bagus.

b. Training

Untuk training, PT. Sari Lembah Subur Pelalawan selalu mengirim karyawan yang melakukan training ke sektor-sektor lain yang bertujuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja karyawan, baik itu di dalam maupun di luar perusahaan. Proses pendidikan dan pelatihan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, berjalan selama kurang lebih sembilan (9) bulan, dan mendapatkan tenaga pengajar dari luar negeri. Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, karyawan langsung trampil dan bekerja secara efektif.

Untuk lebih jelasnya, di bawah ini akan penulis gambarkan dalam bentuk tabel tentang pendidikan dan latihan yang diikuti oleh karyawan PT. Sari Lembah Subur Pelalawan.

Tabel II Pendidikan dan Latihan yang Diikuti Karyawan PT. Sari Lembah Subur Pelalawan

No	Nama	Keterangan
1	Hadi Setio	Seminar Kepemimpinan
2	Edward Simanjuntak	Seminar Kepemimpinan
3	Harianja	Ujian Tertulis
4	Darimin	Ujian Tertulis
5	Erni Oktiawati	Seminar Kepemimpinan
6	Riduan	Ujian Tertulis
7	Erwin Purba	Seminar Kepemimpinan
8	Hendra S	Ujian Tertulis
9	Hilman	Ujian Tetulis

Dari data di atas, terlihat pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti karyawan PT. Sari Lembah Subur Pelalawan, yang merupakan salah satu cara untuk meningkatkan pengembangan karyawan.

3. Lingkungan Kerja Karyawa di PT. Sari Lembah Subur Pelalawan

Dalam melaksanakan aktifitas pkerjaannya, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas. Besar kecilnya pengaruh lingkungan kerja akan dapat membawa dampak terhadap

pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan ketekunan, serta produktifitas kerja karyawan yang tinggi, sehingga kedisiplinan karyawan dapat terlaksana dengan baik. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik atau kurang menyenangkan akan menimbulkan gangguan dan ketidaktepatan dalam menjalankan di PT. Sari Lembah Subur Pelalawan.

Secara umum, lingkungan kerja di PT. Sari Lembah Subur Pelalawan terdiri atas tiga bagian, yaitu:

a. Pelayanan karyawan

Hal ini dapat berupa pemberian fasilitas kepada karyawan PT. Sari Lembah Subur Pelalawan, yang berada di lingkungan perusahaan yaitu berupa fasilitas perumahan, listrik dan air secara gratis. Bagi karyawan kantor, pihak perusahaan menyediakan tempat parkir bagi kendaraan mereka, sehingga karyawan merasa lebih aman dan nyaman.

b. Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan juga dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan, PT. Sari Lembah Subur Pelalawan sangat memperhatikan kondisi lingkungan seperti di bawah ini:

1. Kebersihan
2. Pertukaran udara
3. Penerangan
4. Keamanan dan keselamatan kerja
5. Kebisingan
6. Sarana dan prasarana

Dengan demikian, keadaan lingkungan kerja dapat dirasakan dengan aman dan nyaman oleh karyawan. Sehingga karyawan lebih semangat dan bergairah dalam melakukan pekerjaan

c. Hubungan dalam perusahaan

Dalam melaksanakan aktifitasnya, karyawan PT. Sari Lembah Subur Pelalawan mempunyai hubungan yang cukup baik, baik itu di internal maupun di lingkungan eksternal perusahaan. Hubungan yang baik dalam perusahaan, akan membantu untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya adalah dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Jika produktifitas kerja karyawan meningkat, maka tingkat keuntungan perusahaan akan meningkat pula. Dalam hal ini PT. Sari Lembah Subur Pelalawan melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan hubungan sosial antara atasan dengan bawahan maupun antara sesama karyawan yaitu dengan cara:

- a. Mewajibkan semua karyawan untuk saling bekerjasama dalam melaksanakan tugas baik dari jajaran atasan sampai ke jajaran bawah.
- b. Tidak mempersulit karyawan bawahan apabila melakukan suatu urusannya kepada bawahan.
- c. Mewajibkan semua karyawan untuk berbicara sopan.
- d. Melakukan pengajian bersama setiap sebulan sekali.
- e. Mengadakan event-event di hari besar kenegaraan, dan lain-lain
- f. Menerapkan peraturan-peraturan kantor yang dapat meningkatkan hubungan sosial.

Dengan ada bagian-bagian di atas, maka lingkungan kerja karyawan di PT. Sari Lembah Subur Pelalawan sudah cukup baik.

4. Fasilitas mendukung untuk karyawan PT. Sari lembah subur pelalawan.

Untuk mendorong agar karyawan dapat bekerja dengan baik, nyaman, aman, dan rajin, maka PT. Sari Lembah Subur Pelalawan menyediakan fasilitas-fasilitas yang dapat mendukung efektifitas dan semangat kerja karyawan, seperti:

1. Perawatan kesehatan

Untuk perawatan kesehatan bagi karyawan, keluarga karyawan dan umum, PT. Sari Lembah Subur Pelalawan juga menyediakan klinik yang dibuka selama 24 jam yang ditangani oleh dokter-dokter ahli. Letaknya berdekatan dengan komplek perumahan karyawan.

2. Fasilitas tempat tinggal

Untuk kenyamanan dan kedisiplinan karyawan, PT. Sari Lembah Subur Pelalawan juga menyediakan rumah atau tempat tinggal khusus karyawan, yang letaknya juga tidak jauh dari perusahaan atau kantor.

3. Fasilitas olahraga

Untuk menjaga kesehatan dan kestabilan tubuh karyawan, perusahaan juga menyediakan berbagai fasilitas olahraga, seperti :

- a. Lapangan bola kaki
- b. Lapangan bola volly
- c. Lapangan bola basket
- d. Lapangan Badminton
- e. Lapangan Tennis

4. Fasilitas kerja atau keselamatan kerja

Untuk menjaga keselamatan kerja, perusahaan menyediakan fasilitas kerja untuk karyawan seperti, pakaian kerja, helm, *safety shoes*, penutup hidung dan mulut atau masker, *play* atau *ear protection*.

5. Transportasi

Selain fasilitas-fasilitas di atas, perusahaan menyediakan bus untuk karyawan yang tidak memiliki kendaraan pribadi, agar karyawan dapat bekerja tepat waktu. Tersedia juga bus sekolah untuk antar jemput anak sekolah yang berada jauh dari lokasi perusahaan.

6. Fasilitas tempat ibadah

Selain fasilitas-fasilitas di atas, PT. Sari Lembah Subur Pelalawan juga menyediakan fasilitas untuk beribadah bagi karyawan dan umum, sesuai dengan agama dan keyakinan masing-masing.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Produktif

1. Penghargaan / Kompensasi

Perusahaan memberikan penghargaan berupa piagam, uang, dan lain-lain kepada karyawannya yang berprestasi. Hal ini dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.

1. Lingkungan kerja

Perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan yang berada di lingkungan perusahaan berupa fasilitas rumah, air dan listrik secara gratis. Sehingga membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

2. Terpenuhinya fasilitas-fasilitas pendukung untuk karyawan

Dengan terpenuhinya fasilitas-fasilitas pendukung karyawan, hal ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, nyaman, aman dan rajin.

3. Pendidikan dan latihan

Perusahaan memberikan pendidikan dan latihan kepada karyawan dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan/keahlian sesuai dengan bidangnya dan juga membentuk tenaga kerja yang profesional.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Tidak Produktif

Semangat kerja dan kegairahan tenaga kerja karyawan tidak selalu produktif dalam melaksanakan pekerjaannya, hal itu disebabkan karena :

1. Kelelahan

Gejala kelelahan umum adalah suatu perasaan letih yang luar biasa. Semua aktifitas menjadi terganggu dan terhambat karena munculnya gejala kelelahan tersebut. Tidak adanya gairah untuk bekerja baik secara fisik maupun psikis.

2. Bosan

Beban dan lamanya bekerja baik fisik maupun mental, sehingga membuat pekerja merasa bosan dengan pekerjaannya.

3. Stress

Masalah dari luar perusahaan atau dari rumah yang membuat karyawan tidak bergairah dalam bekerja dan membuat menurunnya aktifitas kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan, sebagai bab terakhir dari penelitian penulisan laporan ini akan mengemukakan beberapa kesimpulan dan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat atau masukan bagi PT.Sari Lembah Subur Pelalawan.

A. Kesimpulan

1. Produktifitas tenaga kerja memiliki peranan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Semakin tinggi tingkat produktifitas tenaga kerja, maka semakin tinggi pula produktifitas kerja yang dihasilkan, dan tingkat keuntungan perusahaan juga akan meningkat.
2. Untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja karyawan, maka PT. Sari lembah subur pelalawan memperhatikan hal-hal yang berkaitan langsung dengan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:
 - a. Kompensasi
 - b. Pendidikan dan pelatihan
 - c. Lingkungan kerja karyawan
 - d. Fasilitas-fasilitas pendukung bagi karyawan
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja produktif, yaitu :
 - a. Penghargaan/Kompensasi
 - b. Lingkungan kerja
 - c. Terpenuhinya fasilitas-fasilitas pendukung untuk karyawan.

B. Saran

Berdasarkan dari uraian di atas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. PT. Sari Lembah Subur Pelalawan sebaiknya harus terus mendorong tenaga kerjanya untuk melaksanakan pekerjaanya dengan baik dan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja.
2. Hendaknya PT. Sari Lembah Subur Pelalawan lebih memperhatikan lagi akan semua kebutuhan karyawan, seperti kompensasi, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, serta fasilitas-fasilitas pendukung karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus, 1999, *Manajemen Produksi Perencanaan System Produksi*, BPFE, Yogyakarta
- Atmosoeprato, Lisdarto, 2001, *Produktifitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, Elex Media Komputindo.
- Flipo, Edwin B, 1997, *Manajemen Personalian*, Terjemah Moh. Mas'ud Cetakan Kedelapan, Erlangga Surabaya.
- Isyandi, B, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, Cetakan Pertama, UNRI Press, Pekanbaru.
- Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Nitiatmojo, Soekijo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Rakhmat, Jalaludin, 2002, *Metode Penelitian Komunikasi*, Cetakan ke-II, PT. Remaja Rosdakarya, Offet, Bandung.
- Ranupandoyo, Heidracman dan Saud Hasan, 2002, *Manajemen Personalialia*, BPFE, Yogyakarta.
- Ravianto, J,1996, *Produktivitas Dan Manajemen*, Lembaga Suara dan Informasi dan Produktifitas, Jakarta.
- Sastrohadiwiry, Siswanto,2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 1996, tata kerja dan produktifitas, CV mandar maju, Bandung.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Hendri,2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Suma'mur P.K, 1996, *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.

DAFTAR TABEL

1.	TABEL I	2
2.	TABEL II	31

DAFTAR GAMBAR

1.	GAMBAR I.....	21
2.	GAMBAR II	26